

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI MENGAJAR  
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI DI  
KABUPATEN GOWA**

**NURSAKINAH**

**NIM.1494043052**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR 2019**

**ABSTRAK**

NURSAKINAH, 2018. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.”. Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh Muh. Ihsan Said Ahmad, S.E., M.Si dan Muhammad Hasan, S.Pd., M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian Deskriptif Kuantitatif dengan populasi sebanyak 32 guru ekonomi di SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disebabkan karena indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah yang dimana setiap guru mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada sehingga sedikit banyak harus diberikan penghargaan terhadap apa yang telah diberikan kepada sekolah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Meskipun secara simultan bauran kompensasi finansial yang terdiri dari tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional, dan tunjangan gaji ke-13 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun dalam penelitian ini variabel motivasi mengajar hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Hal ini dikarenakan indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru

## **A. Latar Belakang**

Sekolah merupakan institusi yang sangat berkaitan dengan upaya sadar pembentukan pribadi seseorang yang diharapkan selaras dengan tuntunan budaya manusia yang semakin tinggi. Peran sekolah sangat kompleks, bukan saja masukannya yang bervariasi, melainkan dari proses pembelajaran yang diselenggarakannya. Sekolah tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan dengan proses peningkatan segala aspek yang ada di dalam sekolah.

Menjadi guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, yang sering kali guru berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari *stakeholders*, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yaitu kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dengan melakukan reformasi setahap demi setahap. Menurut Barnawi dan Arifin (2012: 15) strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pemerintah sudah mencakup delapan poin yaitu (1) peningkatan kualifikasi; (2) sertifikasi; (3) peningkatan kompetensi; (4) pengembangan karir; (5) penghargaan dan perlindungan; (6) perencanaan kebutuhan akan guru; (7) tunjangan guru; (8) masalah tambahan. Adapun menurut Sa'ud (2010:77) pengembangan profesionalisme guru harus menjadi

perhatian global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berdampak pada meningkatkan kesejahteraan guru yaitu pemerintah telah melaksanakan program sertifikasi guru. Program sertifikasi ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka implementasi dari Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) dan yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2007.

Menjadi guru yang sudah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, kinerja mengajar yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovatif dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin sebagai guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari kinerjanya yang baik. Kinerja merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi sekolah, salah satu tantangan yang dihadapi instansi sekolah dalam mengelola seluruh guru-guru sertifikasi dan *non*-sertifikasi yaitu mendorong semangat kerja seluruh guru walaupun dalam predikatnya berbeda, sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan, seperti halnya yang diungkapkan Mangkunegara (2010: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengajar guru merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan pembelajaran dalam pendidikan, sehingga kinerja perlu di upayakan untuk selalu ditingkatkan. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja hal ini sesuai dengan pendapat Davis (dalam Mangkunegara, 2010: 13) bahwa unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Menurut Usman (2010: 250) menyebutkan bahwa motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya (uang).

## **1. Kompensasi Finansial**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja guru walaupun bukan satu-satunya. Masalah kompensasi merupakan hal yang berkaitan dengan aspek kesejahteraan guru. Pemberian kompensasi merupakan salah satu proses yang kompleks tetapi penting bagi pegawai manapun. Pentingnya kompensasi bagi guru sangat berpengaruh terhadap perilaku dan hasil kerjanya, sedangkan bagi lembaga pendidikan kompensasi mencerminkan upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja gurupun akan meningkat. Guru dalam melaksanakan tugasnya agar

semangat perlu adanya pemicu salah satunya yaitu balas jasa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan untuk lembaga pendidikan.

Menurut Malayu (2000) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Barang langsung disini maksudnya berupa gaji, upah dan insentif. Sedangkan menurut Efendi (2005) kompensasi adalah “keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian kompensasi yang dikutip dari beberapa ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi guru adalah segala sesuatu yang diterima para guru atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa finansial maupun bukan finansial guna terwujudnya tujuan pendidikan.

#### b. Jenis-jenis Kompensasi

Mondy dalam Afifah (2011-23) bentuk dari kompensasi dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

- 1) *Financial compensation* (kompensasi finansial) artinya kompensasi yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, dan tunjangan-tunjangan yang meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi.
- 2) *Non Financial Compensation* (kompensasi tidak langsung) adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk non finansial, bukan berbentuk uang. Seperti Penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Untuk mencapai keadilan dalam pemberian kompensasi maka ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan dalam penetapan kompensasi yaitu:

1. Pendidikan

Faktor latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi karena berdasarkan latar belakang pendidikan dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemberian kompensasi sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir, antara guru yang lulusan sarjana dengan lulusan SMA, dapat terlihat perbedaan jumlah kompensasi yang diterima oleh guru.

2. Pengalaman

Pengalaman merupakan keadaan yang didapat seseorang dengan melihat dan merasakan langsung pekerjaan yang dihadapi, sehingga seseorang menjadi tahu, mengerti dan memahami seluk beluk pekerjaannya. Pengalaman ini berupa pengetahuan dalam hal pekerjaan hal ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kompensasi. Sehingga dapat dilihat antara guru yang berpengalaman dengan yang kurang berpengalaman.

3. Tanggungan

Tanggungan merupakan beban yang harus dipikul oleh pegawai. Tanggungan ini dapat dijadikan penentuan kompensasi, penetapan tanggungan yang diberikan suatu organisasi biasanya ditetapkan melalui kebijakan organisasi tersebut. Sekolah akan memberikan dasar pertimbangan

dalam pemberian kompensasi kepada guru yang mempunyai tanggungan keluarga besar.

4. Kemampuan lembaga pendidikan.

Kemampuan sekolah merupakan hal yang harus dipertimbangkan, karena aktivitas didalam lembaga pendidikan antara yang satu dengan yang lain saling berhubungan apalagi jika di sekolah swasta.

5. Keadaan Ekonomi.

Berhubungan dengan ongkos hidup, dimana penetapan kompensasi melalui penentuan batas minimal biaya hidup guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku di sekolah.

## **2. Motivasi Mengajar**

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu alasan agar orang (bawahan) mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan apa yang diharapkan (Husaini, 2010: 249). Schermerhorn, dalam Winardi (2004: 2) menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi sebab timbulnya tingkat arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Sementara itu, Luthans (2008: berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Dengan demikian, maka motivasi mengajar guru adalah serangkaian daya penggerak yang adapada guru yang menjadi menjadi sebab

timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal mengajar yang dapat dilihat dari; 1) prestasi; 2) pengakuan; 3) pekerjaan itu sendiri, dan; 4) tanggung jawab.

b. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Di bawah ini adalah aspek-aspek yang terdapat dalam motivasi kerja (Hasibuan, 2005), yaitu:

1) Aspek Aktif / Dinamis

Motivasi tampak sebagai suatu usaha yang positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Aspek Pasif / Statis

Motivasi tampak sebagai suatu kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk menggerakkan dan mengerahkan potensi sumber daya manusia ke arah tujuan yang diinginkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada guru secara umum (Winardi, 2001) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

1) Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.



## 2) Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehnya, baik secara mental maupun fisikal. Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

## 3) Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

Faktor yang berasal dari luar diri (*ekstrinsik*) yaitu:

### ➤ Gaji

Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja.

### ➤ Promosi

Suatu usaha dari pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu hal.

### ➤ Pujian

Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan uraian aspek-aspek dan teori motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa teori motivasi yang cocok digunakan dalam organisasi model Sumber Daya Manusia yaitu motivasi yang mampu memperhatikan situasi dan individu yang akan diberikan motivasi sehingga tepat sasaran. Dalam penelitian ini teori motivasi yang digunakan adalah teori Maslow. Berdasarkan berbagai teori tersebut konsep yang mendorong atau memotivasi guru akan tampak sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman dan tempat beribadah.
2. Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya.
3. Kebutuhan social sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu.
4. Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang mempunyai kecendrungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting,

bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada.

5. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting.

e. Mengajar

Mengajar dan belajar adalah dua aspek dari satu proses yang disebut pendidikan. Mengajar akan ada artinya apabila dapat merangsang atau menimbulkan kegiatan belajar bagi siswa. Dalam bahasa Inggris ada kata *teaching* dan ada kata *Instruction* yang selama ini diartikan “mengajar” sebagai kata kerja dan “pengajaran” sebagai kata benda.

William dan Wingo dalam Sahabuddin (2007:12-13) mengemukakan definisi mengajar, yaitu definisi tradisional, diartikan sebagai proses memberikan kepada pelajar pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menguasai mata-mata pelajaran yang telah ditentukan. Sedangkan Hartwig Schroder dalam Sahabuddin (2007:13) mengartikan “mengajar sebagai prosedur mewariskan pengalaman dengan tujuan menyebabkan belajar berlangsung”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa mengajar adalah suatu hal yang sifatnya dinamis dan sangat erat hubungannya dengan manusia karena mengajar adalah proses membimbing, mengatur, menciptakan kondisi yang ada di lingkungan anak didik sehingga dapat melakukan kegiatan belajar.

Ciri-ciri mengajar yang baik dalam Sahabuddin (2007:58-61) antara lain sebagai berikut:

- Kecakapan membimbing belajar
- Ramah dan simpatik
- Berencana dengan baik
- Kerjasama
- Memberi saran dan anjuran
- Demokrasi
- Merangsang
- Memperhitungkan pengalaman masa lampau siswa
- Progresif
- Mendiagnosis kesulitan-kesulitan
- Memberi kebebasan pada anak-anak

### **3. Kinerja Guru**

#### **a. Pengertian kinerja guru**

Menurut Clewes (2003: 69-85) menyatakan bahwa “The lecturer or teacher performance is an important factor. The students are the prime evaluator of the teacher performance” (performa dosen atau guru merupakan faktor penting, para siswa adalah evaluator utama dari kinerja guru). Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran (Supardi, 2014: 23).

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014: 86). Menurut Sudarmi (2013:45-47) mendefinisikan

“kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.Kinerja mengandung makna hasil kerja, kemampuan, prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005). Menurut Hadiyanto dan Subiyanto (2003: 8) dijelaskan bahwa iklim pembelajaran yang kondusif antara lain dapat mendukung: (1) interaksi yang bermanfaat di antara peserta didik, (2) memperjelas pengalaman-pengalaman guru dan peserta didik, (3) menumbuhkan semangat yang memungkinkan kegiatan-kegiatan di kelas berlangsung dengan baik, dan (4) mendukung saling pengertian antara guru dan peserta didik.

#### **a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena

semakin sering kompensasi diberikan maka kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa akan semakin meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian Astuti (2010:80) yang menyatakan bahwa “kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru”. Artinya kinerja dapat meningkat dengan baik bila diiringi dengan pemberian kompensasi yang adil. Temuan penelitian ini diperkuat oleh Rachmawati (2013:16) yang mengemukakan bahwa “kinerja akan meningkat dan berhasil apabila seseorang atau kelompok orang dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar para guru atau pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuannya, dengan demikian jelaslah bahwa pemberian kompensasi yang adil terhadap guru dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

**b. Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Disebabkan karena indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah yang dimana setiap guru mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada sehingga sedikit banyak harus diberikan penghargaan terhadap apa yang telah diberikan kepada sekolah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afifah (2011:32) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru (Studi kasus pada SMK Nusantara)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan pengembangan karya secara simultan mempengaruhi kinerja guru namun secara parsial hanya variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja guru. Dikemukakan juga oleh Hasibuan (2012: 121) yang mengatakan “tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

**c. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi finansial dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa.

Meskipun secara simultan bauran kompensasi finansial yang terdiri dari tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional, dan tunjangan gaji ke-13 memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, namun dalam penelitian ini variabel motivasi mengajar hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Gowa. Hal ini dikarenakan indikator kebutuhan penghargaan berada pada kategori rendah.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010:46) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2

*Argamakmur Bengkulu Utara*”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, 1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara; 2) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara; 3) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Hal ini juga didukung oleh Hasibuan (2012:141) yang menyatakan bahwa “motivasi sangat penting untuk dimiliki, karena inilah yang akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel independen kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil regresi linear



berganda memperlihatkan bahwa secara parsial variable kompensasi finansial bernilai 0,740 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 yang telah ditentukan, sehingga variabel tersebut signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru.

2. Variabel independen motivasi mengajar (X2) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan regresi linear berganda memperlihatkan bahwa secara parsial variable motivasi mengajar bernilai - 0,165 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05 yang telah ditentukan, sehingga variable tersebut tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru.
3. Secara simultan variable (X1) dan (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja guru (Y), SMA Negeri di Kabupaten Gowa karena dipengaruhi oleh indikator-indikator variabel kompensasi finansial dan motivasi mengajar.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran diajukan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti faktor kompensasi finansial dan motivasi mengajar, tetapi hendaknya dipertimbangkan juga faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja gurur seperti kompetensi.

2. Bagi kepala sekolah hendaknya memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi guru hendaknya selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya untuk menjadi guru profesional.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, Zaenudin. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Afifah, Marnesya. 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Nusantara)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Amaliah, Nurul. 2014. *Pengaruh kinerja Guru dan Gaya Belajar Peserta Didik Terhadap Hasil Belajar Sosiologi di SMA Negeri 1 Kalukku Kabupaten Mamuju*. Skripsi Jurusan Pendidikan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Aprijon. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Jurnal Kewirausahaan Vol. 13, No. 1 Januari-Juni 2014.
- Ardiana, Titin. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17, No. 02.
- Azwar Budi 2013. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang*. Menara, Vol. 12 No. 2 Juli – Desember 2013
- Astuti, Nurul. (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara*. Jurnal Kependidikan Triadik, April 2010, Volume 13, No. 1
- Bagus, Denny. 2009. *Jurnal Manajemen Pengertian Kompensasi*. Diakses 29 November 2014
- Budiman, Fajar. 2015. *Pengaruh Motivasi Mengajar Guru dan Keterampilan Mengajar Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa SMA Negeri di Bukittinggi*. Jurnal Kajian pendidikan Ekonomi Vol. 2
- Bukhori M. *Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation di Ubud Gianyar*. Jurnal JIBEKA Volume 10 Nomor 1 Agustus 2016 33 – 41.
- Hadi Sutrisno, *Metedologi Research 2*, Andi Offset, Yogyakarta, 2004.

- Haling, Abdul. 2007. *Belajar dan Pembelajaran*. Makassar:Badan Penerbit UNM Makassar.
- Handayani, Trisni. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Utilitas Vol. 1 No. 1 April.
- Hartati. 2011. *Analisis Hubungan dan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dengan Kemampuan Mengajar Guru di SMP IRNAS Makassar*. Skripsi.Jurusan Pendidikan Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Hasibuan. 2011. *Analisis Hubungan dan Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dengan Kemampuan Mengajar Guru di SMP IRNAS Makassar*. Skripsi Jurusan Pendidikan Koperasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar.
- Maheswari, Hesti 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5*. Jurnal Manajemen/Volume XIX, no. 02, Juni 2015: 230-248
- Pangewa, Maharuddin. 2010. *Perencanaan Pembelajaran*. Makassar :Badan penerbit UNM.
- Pujiati, 2012.*Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliya Salatiga*.Tahun 2012.Tanggal Akses 17 Januari 2015.<http://WWW.google.com/GLM/PDF>.
- Rachmawati, Tutik. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*.Malang :Gava Media
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Riduwan dan Kuncoro, Achmad, Engkos.2013.*Cara Menggunakan danMemaknai Path Analysis (Analisis jalur)*.Bandung: Alfabeta
- Sahabuddin. 2007. *Mengajar dan Belajar*. Badan PenerbitUNM : Makassar
- Sanjaya, Wina. 2006. *Stategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*.Jakarta :Kencana
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*.Bandung :Alfabeta

- Sulastri, Arum. 2015. *Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar*. Jurnal Administrasi Pendidikan vol.XXII No. 1 April 2015
- Sunarsono. 2007. *Analisis Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 2 No. 1
- Syam, Agus dan Sudarmi. 2010. *Pengantar Manajemen*. Makassar :digunakan dalam lingkungan sendiri.
- Syamra, Yesmira. 2016. *Pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smk Negeri di Kota Padang*. Journal of Economic and Economic Education Vol.4 No.2 (258-268).